COMPLÉMENTAIRE SANTÉ COLLECTIVE : UNE OBLIGATION QUI CRÉE DES OPPORTUNITÉS

Selon la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, toute entreprise, quelles que soient sa taille et son activité, doit faire bénéficier ses salariés d'une couverture santé collective. Celle-ci doit être mise en place à compter du 1er janvier 2016 avec un financement par l'employeur d'au moins 50% de la cotisation globale. Une évolution à anticiper dès maintenant.

Des avantages pour l'employeur
Proposer une complémentaire santé à vos salariés représente une triple opportunité :
► Vous fidélisez vos salariés en contribuant financièrement à la protection de leur capital santé,
► Vous valorisez votre politique sociale en créant un nouveau mode de dialogue au sein de l'entreprise,
► Vous bénéficiez de l'exonération de charges sociales[1] et de la déduction fiscale[2].

Des avantages pour vos salariés
En effet, cette formule collective est plus avantageuse qu'un contrat individuel :
► Vos salariés profitent d'une participation de l'entreprise au financement de leur couverture santé[3],
► Vos salariés bénéficient d'une mise en place simplifiée du contrat,
► En cas de départ de l'entreprise, leurs droits sont mieux protégés puisqu'ils peuvent continuer à bénéficier de leurs garanties santé.

Vos obligations en tant qu'employeur - Au 1er janvier 2016, vous devez :
1) Avoir mis en place une Complémentaire santé Collective accessible à tous vos salariés,
2) Proposer au moins les garanties minimales prévues par le législateur,
3) **Financer 50% minimum de la cotisation globale**

MODE D'EMPLOI

Votre entreprise est-elle rattachée à une branche professionnelle ayant négocié un Accord Santé ?

OUI

Suivez les règles de votre branche professionnelle :
Les garanties minimales et le niveau de participation de l'employeur peuvent être définis par les partenaires sociaux.

NON

Avez-vous déjà un contrat de Santé Collective ?
► **Si oui**, assurez-vous que votre couverture actuelle est conforme aux nouveaux attendus légaux (respect des garanties minimales et des nouveaux critères du contrat responsable)
► **Si non**, mettez en place un contrat conforme aux garanties minimales avant le 01/01/2016

***Source** : Jazz Pro Magazine - Mars 2015*

[1] La contribution employeur au titre des garanties portant sur les frais de maladie, maternité ou accidents du travail est exclue des cotisations de sécurité sociale dans les plafonds fixés par la loi mais est assujettie au forfait social au taux de 8% • [2] La contribution de l'employeur au titre des garanties portant sur les frais de maladie, maternité ou accident est considérée comme un avantage imposable s'ajoutant à la rémunération des salariés. • [3] La contribution de l'employeur au titre des garanties portant sur les frais de maladie, maternité ou accidents du travail est assujettie à la CSG /CRDS au taux de 8% (dont 5.1% de CSG déductible) et est considérée comme un avantage imposable s'ajoutant à la rémunération soumise à l'impôt sur le revenu.

DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE (DSN) : LA SIMPLIFICATION EST DÉCLARÉE !

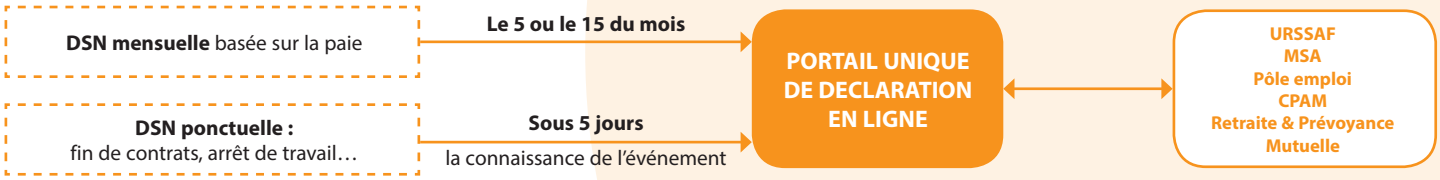
Aujourd'hui, si vous employez des salariés, vous envoyez de nombreuses déclarations aux organismes de protection sociale… Dès le 1er janvier 2016, elles seront remplacées par la Déclaration Sociale Nominative (DSN). Faisons le point sur cette nouveauté qui va alléger vos tâches administratives.

LA DSN EN BREF

Avec la déclaration Sociale Nominative, vous allez transmettre en ligne, chaque mois, les données issues de la paie aux différents organismes de protection sociale via une déclaration unique. Pour les grandes entreprises, elle sera déployée progressivement dès mai 2015.

Ce nouveau mode déclaratif vise à :
► Alléger la charge administrative liée aux formalités sociales,
► Réduire les risques d'erreur et de perte des droits pour les assurés,
► Lutter contre la fraude et réduire les contentieux.

COMMENT ÇA MARCHE ?



QUELS AVANTAGES POUR VOTRE ENTREPRISE ?

► Vous aurez moins de déclarations à effectuer.
► Vous limiterez les risques d'erreurs grâce à la normalisation des données.
► Vous ne modifierez pas votre rythme de paiement des charges sociales (*mensuel ou trimestriel*).

ET POUR VOS SALARIÉS ?

► Leurs démarches de protection sociale seront simplifiées.
► Leurs droits seront mieux sécurisés, notamment en matière de portabilité des droits.

CE QUI VA CHANGER EN 4 POINTS

1) Votre déclaration trimestrielle sera remplacée par des DSN mensuelles.
2) Votre paiement s'effectuera par virement ou télé-règlement (*fin du paiement par chèque*).
3) Les modifications éventuelles se feront sur la paie du mois suivant (*et non sur le déclaratif*).
4) Vous ferez une DSN ponctuelle pour chaque événement : accident de travail/maladie/maternité/paternité, départ… (*sauf déclaration préalable à l'embauche*).

NOS CONSEILS POUR ANTICIPER CETTE ÉVOLUTION

► Renseignez-vous sur la DSN sur *dsn-info.fr*
► Vérifiez auprès de votre comptable que votre outil de paie est conforme aux nouvelles obligations.
► Adoptez au plus tôt la DSN pour être en conformité au 1er janvier prochain.

***Source** : Article rédigé par Manuela CHARTIER, Juriste Sociale - Jazz Pro Magazine - Mars 2015*